

## **Arbeitsplatzgarantie im Zeitalter der Digitalisierung**

Antrag Nr. 14-20/A 04850 von Frau StRin Anne Hübner,  
Frau StRin Bettina Messinger, Herrn StR Christian Vorländer,  
Herrn StR Haimo Liebich, Herrn StR Hans Dieter Kaplan,  
Frau StRin Simone Burger vom 15.01.2019

### **Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 15417**

Anlage: Stadtratsantrag der SPD-Fraktion vom 15.01.2019

### **Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 17.07.2019 (VB)**

Öffentliche Sitzung

#### **I. Vortrag des Referenten**

##### **1. Anlass der Vorlage**

Mit Antrag Nr. 14-20 / A 04850 vom 15.01.2019 wurde von der Stadtratsfraktion der SPD beantragt: „Die Landeshauptstadt München verpflichtet sich als Arbeitgeberin, dass mit fortschreitender Digitalisierung keine Beschäftigte und kein Beschäftigter ihren/seinen Arbeitsplatz verliert. Beschäftigte, deren Arbeit sich durch die Digitalisierung verändert bzw. ganz entfällt, werden umgeschult, fortgebildet und so qualifiziert, dass sie an anderer Stelle arbeiten können.“

##### **2. Ausgangssituation**

Auf allen politischen Ebenen wird die Digitalisierung der Verwaltung thematisiert. Angefangen bei der Verordnung EU 2018 / 1724 der Europäischen Union über die Einrichtung eines einheitlichen digitalen Zugangstors zu Information, Verfahren, Hilfs- und Problemlösungsdiensten und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024 / 2012 bis zum Erlass des Onlinezugangsgesetzes (OZG) und der Entwicklung einer Digitalisierungsstrategie der Landeshauptstadt München.

Die Auflistung ist beliebig fortsetzbar und macht deutlich, welche zentrale Bedeutung der Digitalisierung im heutigen Zeitalter zukommt.

Die Landeshauptstadt München ist die größte kommunale Arbeitgeberin in Deutschland und versteht sich als zukunftsorientiert, weltoffen und sozial. Der Erfolg der Stadtverwaltung wird maßgebend durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmt, daher kümmert sich die Landeshauptstadt München im besonderen Maße um ihre Beschäftigten; u.a. ist auch zentrales Ziel meiner Amtszeit, die Attraktivität der Landeshauptstadt München als Dienstherrin bzw. Arbeitgeberin zu erhöhen. Ein Teilaspekt

der Unternehmenskultur der Landeshauptstadt München beschäftigt sich mit der Verlässlichkeit und Sicherheit der Arbeitsplätze. Aus diesem Grund verzichtet die Landeshauptstadt München seit vielen Jahren auf betriebsbedingte Kündigungen. Dadurch haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein hohes Maß an Sicherheit für die Lebensplanung.<sup>1</sup>

### 3. Definitionen

#### 3.1 Digitalisierung

Für den Begriff Digitalisierung existiert keine eindeutige Definition. Er kann, abhängig vom jeweiligen Kontext, mehrere Bedeutungen annehmen. Im ursprünglichen Sinn meint Digitalisierung das Umwandeln von analogen Informationen in digitale Formate.<sup>2</sup>

Bei der Digitalisierung der Verwaltung durchläuft die Landeshauptstadt München eine umfassende digitale Transformation mit dem Ziel, der Stadtgesellschaft eine moderne Verwaltung mit effizienten, digitalen Abläufen zur Verfügung zu stellen. Aus der Innensicht der Verwaltung ist der moderne Arbeitsplatz der Zukunft dabei eine zentrale Thematik.

Daraus kann sich, bezogen auf die Digitalisierung der Arbeitsplätze der Landeshauptstadt München, die Definition ableiten, dass Digitalisierung die erstmalige Einführung der Nutzung von Informationstechnologien darstellt, durch die eine Automatisierung zu einer Vereinfachung/Straffung von Verfahren/Abläufen führt, die einen Einsatz von Dienstkräften (teilweise) entbehrlich macht.

#### 3.2 Beschäftigungsgarantie

Eine allgemeingültige Definition existiert nicht. Im Rahmen dieses Beschlusses erklärt die Arbeitgeberin mit dem Ausspruch einer Beschäftigungsgarantie den Verzicht auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen gegenüber den Dienstkräften. Im Gegensatz zu der im Stadtratsantrag geforderten Arbeitsplatzgarantie garantiert die Beschäftigungsgarantie ein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber, jedoch wird dadurch keine bestimmte Tätigkeitsausübung festgeschrieben.

#### 3.3 Betriebsbedingte Kündigung

Eine betriebsbedingte Kündigung setzt voraus, dass der Beschäftigungsbedarf einer Dienstkraft in dem bisher wahrgenommenen Aufgabenbereich auf Dauer entfällt und die Dienstkraft nicht auf einem anderen freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann.<sup>3</sup>

Der Wegfall eines Arbeitsplatzes auf Grund von Digitalisierungsmaßnahmen würde grundsätzlich einen Kündigungsgrund für eine betriebsbedingte Kündigung darstellen und berechtigt den Arbeitgeber grundsätzlich dazu, unter den Voraussetzungen des

1 vgl. <https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Personal-und-Organisationsreferat/Unternehmenskultur.html> (zuletzt abgerufen am 04.04.2019)

2 vgl. <https://wilma.muenchen.de/pages/personal-und-organisationsreferat-2/apps/wiki/strategie-im-por-2/list/view/eea7f07c-03af-4ae3-985e-0c3d27ab2f2b> (zuletzt abgerufen am 30.04.2019)

3 vgl. Dr. h. c. Schaub, Günter (2013): Arbeitsrechtshandbuch, 15. Auflage, § 134 Rn. 1

allgemeinen und besonderen Kündigungsschutzes eine betriebsbedingte Kündigung gegenüber den Dienstkräften auszusprechen.

### 3.4 Änderungskündigung

Eine Änderungskündigung liegt vor, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt und im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen anbietet. Die Änderungskündigung ist somit ein aus zwei Willenserklärungen zusammengesetztes Rechtsgeschäft.<sup>4</sup>

## 4. Ursachen für eine betriebsbedingte Beedigungskündigung

Die Durchführung von Digitalisierungsmaßnahmen unterliegt grundsätzlich der freien Entscheidung des Arbeitgebers. Mit der Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen können innerbetriebliche Gründe für eine betriebsbedingte Kündigung geschaffen werden. Innerbetriebliche Gründe liegen vor, wenn sich der Arbeitgeber unter anderem auf Grund von technischen Entwicklungen zu einer organisatorischen Maßnahme entschließt, bei deren betrieblichen Umsetzung das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung einer Dienstkraft entfällt. Die Ursache des Kündigungsgrundes liegt in der Sphäre des Arbeitgebers.

Über Digitalisierungsmaßnahmen hinaus gibt es jedoch eine Vielzahl anderer Ursachen, die grundsätzlich einen Kündigungsgrund für eine betriebsbedingte Beendigungskündigung darstellen könnten und bei der die Kündigungsursachen jeweils in der Sphäre des Arbeitgebers liegen. Um ihren Dienstkräften das hohe Maß an Sicherheit für die Lebensplanung auch in Zukunft gewährleisten zu können sollte die Landeshauptstadt München auf den Ausspruch von betriebsbedingten Beendigungskündigungen generell und unabhängig davon, ob eine Digitalisierungsmaßnahme vorliegt oder nicht, verzichten.

Eine betriebsbedingte Kündigung stellt nach dem Ultima-Ratio-Prinzip immer das letzte Mittel dar, auf das nur zurückgegriffen werden darf, wenn alle mildereren und für die Dienstkräfte weniger belastenden Mittel ausgeschöpft sind.

Bei den mildereren Mitteln handelt es sich insbesondere um die Zuweisung neuer Tätigkeiten, um interne und gegebenenfalls auch externe Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, um die Zuweisung zu einer anderen Beschäftigungsgruppe sowie möglicherweise um eine einvernehmliche Rückgruppierung.

Erst wenn insbesondere die vorherig genannten mildereren Mittel ausgeschöpft sind und kein zufriedenstellendes Ergebnis erzielt wurde, käme grundsätzlich eine betriebsbedingte Kündigung in Betracht, auf die die Landeshauptstadt München aber verzichten will.

## 5. Ausspruch der Beschäftigungsgarantie

Wie es gute Tradition ist, sollte die Landeshauptstadt München auf betriebsbedingte

---

<sup>4</sup> vgl. Dr. h. c. Schaub, Günter (2013): Arbeitsrechtshandbuch, 15. Auflage, § 137 Rn. 1

Beendigungskündigungen verzichten und insofern eine Beschäftigungsgarantie aussprechen.

Gründe dafür dies nicht nur in Bezug auf Digitalisierungsmaßnahmen zu tun, sind, dass,

- eine Abgrenzung, ob eine Digitalisierungsmaßnahme vorliegt oder nicht, in der Praxis oftmals nicht eindeutig zu treffen ist
- eine Begrenzung der Beschäftigungsgarantie nur auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen auf Grund von Digitalisierungsmaßnahmen rechtlich problematisch ist.

Bereits in der Vergangenheit erfolgte ein Verzicht auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen, unabhängig davon, ob eine Digitalisierungsmaßnahme vorlag oder nicht, durch jährlich wiederkehrende Erklärungen durch Herrn Oberbürgermeister und mich, zum Beispiel in den schriftlichen Weihnachtsgrüßen und den jeweiligen Haushaltsreden. Einen entsprechenden Stadtratsbeschluss gibt es bisher nicht.

Ich schlage deshalb vor, den Verzicht auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen in einem Stadtratsbeschluss, losgelöst von dem Vorliegen einer Digitalisierungsmaßnahme, festzuhalten.

Da es aber in Zukunft Notsituationen geben kann, zum Beispiel Haushaltsnotlagen, in denen betriebsbedingte Beendigungskündigungen als Ultima-Ratio unumgänglich sein könnten, muss der Verzicht unter einen Widerrufsvorbehalt gestellt werden. Die Beschäftigten erhalten aber insofern einen hohen Maß an Sicherheit, dass ein Widerruf in jedem Fall auch durch einen Stadtratsbeschluss erfolgen müsste.

Die Möglichkeit einer betriebsbedingten Änderungskündigung sollte aber – ebenfalls als Ultima-Ratio – ausdrücklich vorbehalten bleiben. Hintergrund ist, dass insbesondere die Entgeltgruppe sowie die Wochenarbeitszeit Bestandteile der Arbeitsverträge zwischen der Landeshauptstadt München und den Dienstkräften sind. Hier könnten in wenigen Einzelfällen Änderungskündigungen erforderlich werden, falls zum Beispiel Qualifizierungsmaßnahmen nicht erfolgreich sind.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Bettina Messinger, sowie dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Haimo Liebich, ist ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet worden.

## II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag des Referenten wird Kenntnis genommen.
2. Die Landeshauptstadt München verzichtet gegenüber ihren auf arbeitsvertraglicher Grundlage unbefristet beschäftigten Dienstkräften bis auf Widerruf durch einen Beschluss des Stadtrates auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen. Betriebsbedingte Änderungskündigungen sind zulässig, wenn zuvor alle Mittel, insbesondere Qualifizierungsmaßnahmen, ausgeschöpft wurden, die Beschäftigten auf andere Stellen derselben tariflichen Einwertung umzusetzen. Betriebsbedingte Änderungskündigungen sind im Stadtrat bekannt zu geben.
3. Der Antrag Nr. 14 -20 / A 04850 der SPD-Stadtratsfraktion vom 15.01.2019 ist damit geschäftsordnungsmäßig erledigt.
4. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

## III. Beschluss nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung unterliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/in  
Ehrenamtliche/-r Stadtrat/rätin

Dr. Dietrich  
Berufsmäßiger Stadtrat

**IV. Abdruck von I. mit III.**  
über D-II-V-Stadtratsprotokolle  
an das Direktorium – Dokumentationsstelle  
an das Revisionsamt

zur Kenntnis

**V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, POR - P 2.42**